

# 製造業における請負労働の過去・現在・未来

戸 室 健 作

(人文学部 法経政策学科)

山形大学紀要（社会科学）第41巻第2号別刷

平成23年（2011）2月

# 製造業における請負労働の過去・現在・未来

戸 室 健 作

(人文学部 法経政策学科)

## 1 はじめに

2006年7月31日付の『朝日新聞』一面トップは、「偽装請負 製造業で横行」との見出しで大手製造業の工場に偽装請負が広がっていることを報じた。この記事で「7.31ショック」と呼ぶ小林〔2006:34〕は、「この事件を契機に新聞各紙やビジネス系週刊誌が後を追って大企業・大工場の請負・派遣の活用の実態を大々的に報じ出した」と述べる。こうして偽装請負は、日本の「格差社会」を象徴する問題としてクローズアップされ、その是正が求められることになった。

ただしここで留意すべき点は、偽装請負が製造業で行われ出したのはなにも最近になってからのことではない。偽装請負が疑われる事例は、製造業で請負労働の活用が広まり出した1950年代後半からしばしば指摘され続けてきたのである<sup>注1</sup>。しかし近年における請負労働は、従来の請負労働とは異なる特徴を持つにいたっている。そしてそのことが、最近になって多くのマス・メディアで請負労働が注目されている理由ではないか、と私は考えている。

そこで近年の請負労働を理解するために、その特徴を従来の請負労働との比較で浮き彫りにする必要がある。ここで言う「従来の請負労働」とは、1952年の職業安定法施行規則の改定によって出現した社外工制度のことであり、それは高度経済成長期に整備・拡大され、現在も続いている。一方、「近年の請負労働」とは1990年代後半に増大してきた新しい特徴を持つ請負労働のことである。

本論文では、第2章において従来の請負労働と近年の請負労働の特徴を比較する。続く第3章では、第2章で説明された特徴を持つ請負労働の今後について、現状分析を踏まえて展望している。そこで説明される点は、日本製造業の将来を展望する通説とは異なる見解になっている。

## 2 請負労働の新旧比較

製造業で活用される請負労働は、従来のものと近年のものとを比較すると、その特徴に少なからず違いが見られる<sup>注2</sup>。図表1は、新旧の請負労働の特徴をあらかじめ簡単にまとめたものである。この図表を参考にして、以下、新旧の請負労働の特徴をより詳しく見ていきたい。

図表1 新旧の請負労働の比較

	従来の請負労働	近年の請負労働
産業	重化学工業 (鉄鋼業・造船業)	量産組立産業 (電機産業・自動車産業)
取引企業数	少ない	多い
作業範囲	補助的作業	本体作業
作業内容	熟練作業	不熟練作業
雇用形態	正社員	非正社員（登録型）
賃金	高い	低い

注：「従来の請負労働」とは、1952年の職業安定法施行規則の改定によって出現した社外工制度のことであり、それは高度経済成長期に整備・拡大され、現在も続いている。一方、「近年の請負労働」とは、1990年代後半に増大してきた新しい特徴を持つ請負労働のことである。

出所：戸室作成

## 2-1 産業と取引企業数

まず、請負労働を活用する製造業の種類に変化があった。従来は鉄鋼業・造船業・化学工業といった重化学工業が請負労働を主に活用していた。電機産業や自動車産業といった量産組立産業では、請負労働はほとんど活用されていなかった（山本 [1967:44]）。ところが、近年の請負労働は量産組立産業での活用が目立つ。

佐藤他 [2005:20] のアンケート調査で確認すると、アンケートに回答した請負企業全体の請負事業総売上高に占める業種別の内訳は、大きい順に「自動車・同部品」（20.4%）、「電子部品・半導体」（15.4%）、「電子・通信機器」（13.2%）、「電気機械」（10.4%）と続しており、全体の約6割（59.4%）が自動車産業と電機産業で占められている。

請負企業と発注企業との関係にも変化が見られる。

従来の請負企業は、巨大親企業の協力会社として存在していた。協力会社とは、特定の親企業と長期的な下請関係を継続する企業のことである。大企業はその傘下に多数の協力会社を擁し、協力を作って協力会社を組織していた。協力会社は、親企業の一次下請、さらに二次下請、三次下請…と重層構造を形成している。協力会社の多くは親企業と資本関係をもっていない。しかし、親企業が重要だと考える協力会社には資本参加をして関連企業にしていた（協力会社については堀江 [1973] を参照）。

神奈川県労働部労政課 [1963:33] によって従来の請負企業について見てみると、請負企業のうち取引企業数が1社の割合は31.3%を占める。3社未満で64.6%、最高でせいぜい6社である。

一方、近年の請負企業は特定企業の下請ではなく、不特定多数の発注企業と請負契約を結んでいる [電機総研2003:12]。佐藤他 [2004:18,238] によると、請負企業の取引企業数は10社以上で75.3%を占めている（中央値は27社）。

具体的な事例で見ると、図表2は、請負業界最大手だったクリスタル・グループが、100名以上の労働者を供給していた事業所の一覧である。クリスタル・グループは全国で1091の事業所に約4万3000名の労働者を供給していた。図表2はその一部であるが、多数の大企業の事業所に労働者を供給していたことが分かる<sup>注3</sup>。

図表2 クリスタルグループから100名以上の労働者の供給を受けていた事業所一覧

●松下グループ	
松下電器産業AVC社AVCデバイス(派遣)	278人
松下電器産業名取市工場(請負)	149人
松下電器産業AVC社福島工場(請負)	189人
松下電工新潟工場(請負)	105人
松下電器産業松下藤沢ファクトリーセンター(請負)	108人
松下冷機冷蔵庫事業部(請負)	117人
松下電工電器分社彦根工場(請負)	184人
松下電器産業半導体事業本部(請負)	168人
松下プラズマディスプレイ本社工場(派遣)	650人
松下電器産業AVC社ITプロダクツ事業部(請負)	220人
パナソニックエレクトロニクスデバイス山口(派遣)	108人
パナソニック四国エレクトロニクス(請負)	179人
鹿児島松下電子(請負)	246人
合計2701人	
●その他	
山形富士通本社工場(請負)	147人
山形カシオ本社工場(請負)	258人
ケーセン第一事業所(派遣)	109人
富士フィルムマイクロデバイス(請負)	131人
S11マイクロパーツ(請負)	152人
信越半導体白河工場(請負)	229人
D&Mホールディングス・マニファクチャリングカンパニー(請負)	158人
福島サンケン福島工場(請負)	130人
ネスレジャパン・マニファクチャリング露ヶ浦工場(派遣)	109人
日立電線・電線工場(派遣)	125人
カゴメ茨城(請負)	185人
新藤電子工業部岡工場(派遣)	123人
ルネサステクノロジ那珂工場(請負)	101人
日立工機佐和・茨城工場(請負)	155人
味の素冷凍食品関東工場(請負)	110人
昭和電工秋父工場(請負)	177人
アルモ甲府工場(請負)	330人
ルネサステクノロジ甲府工場(請負)	110人
新藤電子工業(請負)	142人
日産自動車SCM本部(請負)	157人
市光工業伊勢原製造所(請負)	157人
富士ゼロックス南足柄市(請負)	175人
資生堂鎌倉工場(請負)	177人
住電ハイブリッドエンジン横浜工場(請負)	111人
カルソニックカンセイ追浜工場(派遣)	109人
日本ビクター・林間事業センター(請負)	102人
セイコーエプソン村井事業所(請負)	108人
日本トヨタ自動車製作所(請負)	100人
豊田合成セーフティシステム事業部(請負)	101人
三洋半導体製造岐阜工場(請負)	105人
リコーエレメックス豊田事業所(請負)	189人
リコーモーター工場(請負)	154人
三菱電機静岡製作所(請負)	129人
ジャスコ富士事業所(請負)	215人
ジャスコ富士宮営業所(請負)	168人
ジャスコ蒲原事業所(請負)	117人
リコー御殿工場(請負)	617人
リコー沼津事業所(請負)	138人
住電装プラテック本社工場(派遣)	106人
森永乳業中京工場(請負)	141人
イナックス半田工場(請負)	100人
NTN桑名製作所(請負)	119人
ダイキン工業滋賀製作所(請負)	357人
神戸グリコ神戸(請負)	213人
富士通テン本社工場(請負)	116人
住友電工ブレーキシステムズブレーキ生産部(請負)	112人
ダイセル化学工業福島工場(請負)	218人
ローム・ワコー本社(請負)	139人
ローム・ワコーデバイス岡山(請負)	184人
三菱自動車工業水島製作所(請負)	260人
鳥取三洋電機マルチメディアBU本社工場(請負)	128人
シャープ・東広島市	275人
MRM大竹ヒロシマ(請負)	172人
日東電工尾道事業所(請負)	170人
〃 〃 〃 尾道工場(請負)	170人
鋼板工業山口(派遣)	127人
山口日本電気機工場(請負)	112人
三洋電機徳島工場(請負)	238人
ハリソン東芝ライティング本社(請負)	200人
ローム福岡本社(請負)	101人
日産自動車九州工場(派遣)	104人
三菱電機半導体事業本部福岡事業所(請負)	110人
佐賀三洋工業(派遣)	164人
九州住電本社・大分工場(請負)	177人
ローム・アポロデバイス(請負)	187人
九州グリコ本社(請負)	251人
三菱電機半導体事業本部メロリ事業統括部熊本工場(請負)	125人
宮崎アスモ(請負)	106人
住友金属熊本電子事業本部大口工場(請負)	274人
日本モレックス(請負)	387人
●キャノングループ	
福島キャノン福島工場(請負)	382人
キャノン宇都宮工場(請負)	422人
キャノン阿見工場(請負)	104人
キャノン取手工場(請負)	249人
キャノン取手工場(請負)	125人
キャノン化成岩間工場(派遣)	111人
〃 (請負)	135人
大分キャノン東国東部(請負)	912人
〃 〃 大分営業所(請負)	593人
合計3033人	
●ソニーグループ	
ソニー・エナジーデバイス郡山工場(請負)	197人
ソニーイーエムシーエ稲沢テック(請負)	192人
ソニーセミコンダクタ九州・長崎テクノロジセンター(請負)	105人
〃 (請負)	365人
ソニーセミコンダクタ九州・国分テクノロジセンター(請負)	381人
ソニーセミコンダクタ九州・熊本テクノロジセンター(派遣)	245人
合計1485人	
●東芝グループ	
東芝照明プレジション本社・福島工場(請負)	126人
東芝キャリア本社(請負)	276人
東芝セミコンダクター社四日市工場(請負)	175人
東芝家電製造大阪(請負)	278人
合計855人	

原出所：2006年10月13日参議院予算委員会・市田忠義提出資料（「クリスタルグループ管理報告一覧表」より作成）。

出 所：市田〔2006:12〕。

このように、発注企業に対する請負企業の関係は特定親企業から不特定多数に変化した。こうした変化はなぜ生じたのか。その原因の1つとして、発注企業が要請する請負労働者の技能に変化があったことに注目したい。そこで次節では、発注企業が請負労働者に要請する技能の変化について見ていく。

## 2-2 作業範囲と作業内容

技能の変化とは何かと言うと、従来の請負労働に対しては親企業はある程度の熟練を要請したが、近年では要請する熟練のレベルが限りなく低下したということである。

従来の請負労働者がある程度の熟練を備えていたことは、次のような事例からも判断できる。例えば、新日本製鉄所購買部長が外注メリットとして一番にあげているものは「専門技術ないし特殊技能があること」であり、それに応じて協力会社では「専門技術、特殊技能の保持・育成のために企業内教育を実施し、また賃金の中に技能手当、特技手当、特に別項目化していないところでは職務給中に技能を評価して織り込んでい」た〔糸園1978: 138〕。あるいは造船業においても、日本造船工業会の事業部主任部員は、1962年以降に稼働した新設造船所でも協力会社を活用する理由として、「未熟な本工を多数保有するより技能と経験をもつ協力を活用した方が能率的である」、「保温、木工、タイル工事など専門的技術、技能を要する作業はそれぞれの専門業者に任せる方が有効である」〔西川1973:6〕という点をあげている。

当時の請負労働が担っていた仕事とは、発注企業における「生産の基幹工程に付帯する作業および補助作業」であった〔糸園1978:296〕。造船業における生産工程は、部材加工工程、船体組立工程、艀装・船渠工程の3工程からなっているが、このうち請負労働者が最も高い割合で従事していた工程は、基幹工程ではない艀装・船渠工程である。艀装・船渠工程は技術進歩が停滞的であり、したがって「労働者の熟練工としての性格がいまだに強く残されている」職種であった〔山本1967:162〕。

また鉄鋼業においても、請負労働者が担っていた仕事は、製銑・製鋼・圧延の3工程における機械装置の監視・操作といった基幹作業とは異なり、それ以外の工場付帯作業、整備作業、運輸作業であった。そうした作業には技能を必要とした。新日本製鉄M製鉄所における請負労働について調べた木村〔1978:253-254〕によると、当時の請負労働者は、技能資格を取得している者、あるいは職人的労働市場と重なり合う部分の多い手工的熟練労働者が主流を占めていた。

そのため、当時の請負企業は労働者の採用基準において経験や技能を重視していた。神奈川県労働部労政課〔1963:43〕は、採用基準の要素について請負企業に聞いている。それによると、99社の請負企業のうち、「経験のある者」をあげているものが最多で65社、次いで「技能

の優れている者」が62社である。「素人にしても可（但し体力強健な者）」は14社に留まる。これに対し、近年の請負労働は、請負企業の求人広告に「未経験者大歓迎！」という文字が踊っていることから分かるように、技能や経験は必要とされていない。厚生労働省のアンケート調査〔厚生労働省2002〕では、発注企業に「請負労働者の受入れ理由」を聞いている。その回答結果（複数回答：3つ以内）では、「特別な知識・技術を必要とするため」という回答がわずか5.4%である。

図表3は、近年、請負労働を最も活用している量産組立産業（電機産業や自動車産業）において、請負労働者がどのような仕事を行っているのかを示している。電機総研調査は、電機連合傘下の労働組合の職場委員から回答を得たものである。JAM調査は、主にJAM傘下の組合の工場支部から回答を得たものである。JAM調査の回答事業所の半分（50.0%）は、業種について自動車部品と答えている〔佐藤他2004:167〕。つまり、自動車産業における請負活用の傾向を示す調査と見なしてよいであろう。

図表3 請負労働者が担当する仕事

・電機総研調査 (％)			
	(A) 職場にある仕事	(B) 請負労働者が担当している仕事	(C) 請負活用率 B÷A
1. 加工・組立・充てん (機械設備の操作・監視を含む)	80.3	71.9	89.5
2. 熱処理・表面処理	21.5	12.8	59.5
3. 製品の検査・試験	77.3	53.6	69.3
4. 機械設備の保守・点検	60.0	16.0	26.7
5. 部品の受入検査	39.3	17.0	43.3
6. 包装・梱包作業	51.2	46.7	91.2
7. 運搬作業	53.4	46.4	86.9
8. その他 ( )	6.3	5.2	82.5
・JAM調査 (％)			
	(A) 職場にある仕事	(B) 請負労働者が担当している仕事	(C) 請負活用率 B÷A
1. 加工・組立・充てん (機械設備の操作・監視を含む)	80.9	74.5	92.1
2. 熱処理・表面処理	31.9	17.0	53.3
3. 製品の検査・試験	70.2	48.9	69.7
4. 機械設備の保守・点検	48.9	12.8	26.1
5. データ入力・データ処理	53.2	25.5	48.0
6. 包装・梱包作業	48.9	36.1	73.9
7. 運搬作業	53.2	38.3	72.0
8. その他 ( )	14.9	12.8	85.7

出所：佐藤他〔2004:156,195〕

注：(C)の欄は戸室が作成。

JAM調査の図表は佐藤他〔2004:195〕から作成したが、佐藤他〔2004:195〕では(B)の欄に(C)の数字が記入されていた(佐藤他〔2004:172-173〕も参照)ので、修正した。

図表3を見ると、電機総研調査もJAM調査も同じ結果を示している。注目すべきことは、量産組立産業の本体作業である「加工・組立・充てん」が、「(B) 請負労働者が担当している仕事」で最多になっており、さらに「(C) 請負活用率」も極めて高くなっていることである。また、「(C) 請負活用率」は、「加工・組立・充てん」に限らず、幅広い職種で高い。唯一、「機械の設備の保守・点検」の請負活用率だけが低い数値を示しているが、この仕事は高い専門能力を必要とする保全工の仕事であり、一般の技能職とは異なる職種であることを考えれば納得がいく。すなわち、近年の請負労働は本体作業の「加工・組立・充てん」を中心として、一般技能職のあらゆる職種で活用されているのである。

それでは近年の請負労働者が、こうした業務に習熟するまでにはどのくらいの期間がかかるのであろうか。これについても電機総研調査とJAM調査では同じ結果を示す。「貴職場に、製造現場での仕事の経験がない請負労働者が新たに配属された場合、担当する仕事をひととおり覚えるのに、通常、どのくらいの期間がかかりますか」という質問に、「1ヶ月程度」以下と回答をした職場は電機総研調査では71.4%であり、JAM調査では73.0%である〔佐藤他2004:156,196〕。

請負労働者が従事する作業にはほとんど技能がいらなくなっている。従来の請負労働には熟練が要請されたのに、近年の請負労働には熟練が必要とされない—こうした請負労働に対する発注企業側の変化によって、より多くの労働者をより多くの発注企業に供給することが請負企業に可能になった。そのことが、不特定多数の企業と幅広く取り引きする近年の請負企業が形成された一因であると考ええる。

## 2-3 雇用条件

請負労働の仕事に熟練が必要ではなくなったことと関連して、請負労働者の雇用条件も近年と以前とは大きく変化した。そこで次に、請負労働者の雇用条件の変化について見ていこう。近年の請負労働が従来のものと決定的に異なる点は、この請負労働者の雇用条件（雇用形態と賃金）についての違いである。

まず雇用形態を見てみよう。従来の請負労働者は、基本的に中小企業の正社員であった<sup>注4</sup>。これに対し、近年の請負労働者の雇用形態は、非正規雇用、とりわけ登録型を特徴としている。登録型とは、あらかじめ請負企業に登録をしておき、発注企業に仕事がある時にだけ請負企業と雇用契約を結んで派遣される。発注企業の仕事がなくなれば請負企業との雇用契約も終了して、次の仕事先が紹介されるまで失業状態が続くという雇用形態である。

近年の請負労働者の雇用形態について、厚生労働省によるアンケート調査〔厚生労働省



2002]で確認してみよう。それによれば、請負企業のうち登録制度があると回答した企業は24.7%と少ない。しかしその内容を見れば、請負労働者の雇用形態が登録型と同様であることが分かる。

まず一般の請負労働者のうち、有期雇用契約であると回答した者は56.8%で半数以上を占める<sup>注5</sup>。さらに請負企業の60.8%が、有期雇用の請負労働者と6ヶ月以下という短期の雇用契約を結んでいる（雇用契約期間を「不明」と回答した請負企業が22.8%もいるので、それを除いて計算すると78.7%に高まる）。逆に、請負労働者との通算継続契約期間は、7ヶ月以上と長期にわたる請負企業が61.2%を占めている（「不明」24.7%を除いて計算すると81.2%）。つまり、請負企業は短期の雇用契約を繰り返し更新しながら、請負労働者を長期に発注企業へ派遣させているのである。なぜそのようなことをするのか。その点は、発注企業がなぜ請負労働を活用しているのかを考えてみれば理解できる。

発注企業による「請負労働者の受入れ理由」の回答（複数回答：3つ以内）を見ると、多い順に「一時的・季節的な業務量の増大に対処するため」59.8%、「雇用調整が容易なため」39.3%、「欠員補充等必要な人員を迅速に確保できるため」37.8%、「雇用管理の負担が軽減されるため」34.8%と続く。

仕事量の増減に柔軟かつ迅速に対応できること、これが発注企業による請負労働活用の主要な利点になっている。請負企業ではこうした要望に応えられるように、請負労働者との雇用契約期間を短期に設定しておき、発注企業の仕事そのまま継続するようであれば更新を続け、減るようであれば請負労働者を発注企業から引き上げると同時に、自社で請負労働者の雇用を抱え込まないように、すぐに雇止めできる体制が整えられているのである。こうした雇用形態はまさに登録型と同様の働き方であり、請負労働者の不安定性が以前よりも著しく増大したことを示している。

次に賃金について見ると、従来の請負労働者の賃金水準は、糸園 [1978] によると以下のようであった。

「年功序列、年次加給の制度を欠く社外工では、若年工の「ウデの立つ」ものが本工より高賃金をうる場合がないではないが、これは例外的といっている。そして、本工と比較すると相当の格差をもって低いのであるが、同一地域一般中小企業の労働者よりはやや高いといえることができる。同一地域の一般中小企業労働市場のなかに供給源を求め、そこでより優れた労働力を得ていると見ることができよう」 [糸園1978:25]

従来の請負労働者の賃金水準が一般の中小企業の労働者よりも高かったことは、神奈川県労働部労政課 [1963:48-49] によっても確認できる。それによると請負労働者の賃金水準は、大企業（1000人以上）の労働者（男性、常用工）の約77%と低い水準であったが、中小企業（499人以下）の労働者（男性、常用工）よりは鉄鋼業で8.6%、造船業で25.9%高かった。請



負企業が一般の中小企業よりも比較的優位にあったことが分かる。

厚生労働省〔2007〕によると、2006年現在、大企業（1000人以上）の男性労働者の賃金は平均月給39万8500円であるから、その77%の水準という月給30万6845円となる。また同調査によると、中企業（100～999人）の男性労働者の賃金は平均月給32万3700円、小企業（10～99人）の男性労働者の賃金は平均月給29万3300円である。これらの賃金水準と、近年の請負労働者の賃金水準を比べてみよう。

厚生労働省〔2002〕によると、2002年現在、一般の請負労働者の賃金額は平均時給1039円、平均日給9055円、平均月給19万9000円、平均年収263万1000円となっている。従来の請負労働者の賃金水準と比べて極めて低い。

当然、請負労働者には昇給はほとんどない。佐藤他〔2005:166,158〕のアンケート調査によると、製造現場で働く請負・派遣労働者の平均勤続期間は2年である。それに対して、「入社当時」の平均時給額は1046.3円、「現在」は1076.8円であり、昇給額はわずかに30.5円という少なさである。

賃金水準が低いだけでなく、前述したように近年の請負労働者の雇用形態が非常に不安定なものになっていることを考えれば、この低い賃金でさえも恒常的に得ることはできない。

このように近年の請負労働は、従来の中小企業の正社員といった様相とは大きく異なり、それに伴って労働条件もより低位なものとなっている。確かに従来の請負労働者も雇用が不安定であり、賃金も低かった。しかし、それはあくまで大企業の正社員と比較しての話である。

例えば糸園辰雄（1978）『日本の社外工制度』ミネルヴァ書房は、請負労働を直接対象にして独自の調査とこれまでの先行研究をまとめているが、この著書は次のような一文で結ばれているのが象徴的である。

「社外工がみずからの利益を守り、主張する組織をもち、その組織を強化すると同時に、社会的に厳存する大企業と中小企業のさまざまな格差が是正されることなしには本工・社外工間の格差は最終的には解消しないであろうし、差別的な複合体制は社会的には再生産されるであろう」（317-318頁）。

このように、請負労働者の雇用条件の低位性は大企業と中小企業の企業規模間格差から派生してくる問題として認識されている。しかし、近年における請負労働者の雇用条件の低位性は、企業規模間格差から派生する問題とは質的に異なっている。近年のそれは、登録型の雇用契約によって派遣される請負労働者個人と、彼らを必要な時に必要な量だけ活用しようとする発注企業との間の問題として派生しており、それに伴って雇用条件の低位性はより深化したのである。

以上、近年の請負労働の特徴を、従来のものと比較しながら述べてきた。近年の請負労働の

特徴は、同じ「請負労働」という名称でありながら、従来のものとは大きく変化した。そのことは、日本的雇用慣行と呼ばれる働き方とは隔絶した働き方が登場したことを意味する。

「偽装請負 製造業で横行」を報じた『朝日新聞』（2006年7月31日）の記事に多くの反響が寄せられたのは、ただ単に労働法違反が横行しているということだけではなく、そうした深刻な労働の有り様が、多数の人々に衝撃を与えたからであろう。

### 3 請負労働の未来

前章では、近年の請負労働の特徴を従来の請負労働と比較しながら明らかにした。そこで明らかになったことは、不安定雇用・低賃金・不熟練といった特徴であった。本章では、こうした請負労働の特徴が、日本の製造業の将来を展望する通説とどのような関係にあるのかを検討する。

#### 3-1 製造業の将来を展望する通説

日本の製造業の将来を展望する通説とは何か。類似の議論は無数にあるが、ここでは論述が明快な佐和隆光氏の議論を紹介したい。

まず佐和〔1997〕は、現在の日本経済の状況を、工業化社会からポスト工業化社会（＝高度情報化社会）の移行期として捉えている。この移行は「歴史的な必然性（戸室注―ゴシック体原文。以下同）のある大転換」〔佐和1997:32〕とも述べている。それではポスト工業化社会とは何か。

「ポスト工業化社会、すなわち高度情報化社会とは、いったいどんな社会なのでしょうか。それは次の二点に要約することができます。ポスト工業化社会とは、製造業が消えてなくなる社会だと誤解なさっている読者も少ないでしょうが、そうではなく、製造業が、高度情報化技術を取り入れて経営プロセスと生産プロセスを抜本的に改編し、見事に蘇るというのが、ポスト工業化社会の一つの側面なのです」〔佐和1997:15〕<sup>注6</sup>。

そこで佐和氏は、製造業に軸足を置いてポスト工業化社会への戦略をとっていくべきだと強調する。そのあと、製造業を次のように分類して論じている。

「マニュアルさえ持っていけば、どこでも誰でもつくれるようなモノづくりのことを、私は「マニュアル化された製造業」と呼ぶことにしています。この種の製造業の生産拠点は、否も応もなく、中国をはじめとするアジアの発展途上諸国に移転せざるを得ません。それでは、国内に残る製造業は何なのかというということになりますが、それは「マニュアル化されない製造業」なのです。冷蔵庫などの白物の家庭電化製品は言うまでもなく、テレビやビデオもマニュアル化された製造業なのです。マニュアルさえ持っていけば、中国でも、タイでも、どこでもつくれます。そういうモノづくりの生産拠点が海外に移るのは、水が高いところから低

いところに流れるのと同じような自然現象なのです。これは仕方のないことなのです。日本はこれだけ高賃金国になったのですから。

そうすると、国内に残るのは、マニュアル化されない製造業、ひとことで言い換えますと、ハイテクノロジーに基づくモノづくりなのです。ハイテクノロジーは動いていますから、なかなか簡単にはマニュアル化できません。生産現場と技術開発の現場が直結している必要があります。ですから、そうしたモノづくりの拠点をよそに持って行くわけにはゆかないのです」〔佐和1997:27-28〕。

なお、引用文で述べられている「ハイテクノロジーに基づくモノづくり」とは具体的に何を指すのかについて、佐和氏の別の著書に同じ文脈で「ハイテク製造業（電子部品、電子機器、医療品、医療用機器、デジタル家電、低燃費車など機能面で卓越した工業製品の製造）」〔佐和2003:84〕と記されている。

佐和氏の議論をまとめると、日本がポスト工業化社会へ移行するのは歴史的必然であり、ポスト工業化社会では「マニュアル化されない製造業」だけが国内に残り、「マニュアル化された製造業」の生産拠点はアジアに移転せざるをえないというものである。

ここで「マニュアル化されない製造業」とは、「どこでも誰でもつくれるようなモノづくり」とは対比されて記述されていること、あるいは「生産現場と技術開発の現場が直結している」という記述からして、「マニュアル化されない製造業」の生産現場には熟練が必要になると判断できる。

一方、「マニュアル化された製造業」とは、「マニュアルさえ持っていけば、どこでも誰でもつくれるようなモノづくりのこと」であるから、生産現場の労働には単純作業が適合し、熟練は不要であると判断できる。

そうであれば、請負労働者が担っている仕事はまさに不熟練の単純作業であったから、「マニュアル化された製造業」の範疇に入ることになる。佐和氏によれば、「マニュアル化された製造業」の生産拠点は、アジアに移転するのが必然である。つまり佐和氏のような考えに従えば、請負労働の問題はいずれ日本国内から無くなる一時的な問題にすぎないということになる。

佐和氏と類似する主張は無数にあり、日本の製造業の将来を考える議論の中では通説になっていると思われる。実際、大槻〔2001〕は、極めて早い時期に近年の請負労働を事例調査した論考であるが、その末尾で次のように述べている。

「本稿において論じたのはA社B事業部の事例であり、また別の変化もあって考えられる。しかし、製造業における流動的な労働力（戸室注—請負労働者のこと）の流入が大幅に増大するとは考えにくい。製造業における人件費の抑制は、流動的な労働力の導入というより、海外への生産拠点移転によってであろう」〔大槻2001:47〕。

こうした大槻氏の主張には、佐和氏のような議論が前提にあったと考えられる。それでは、

佐和氏のような議論は現実にあっているのだろうか。

### 3-2 通説の検討

#### 3-2-1 請負労働者の動向

請負労働者の数は、減る傾向にあるのだろうか。

図表4は、電機総研調査とJAM調査から、生産現場における人員構成の内訳と、各人員数の推移、今後の予想推移を示したものである。両調査は同様の結果を示している。

図表4 生産現場の人員構成と各人員数の推移

	電機総研調査			JAM調査		
	人数平均	3年前からの 変化	3年後の 予想	人数平均	3年前からの 変化	3年後の 予想
正社員 (直接生産部門)	336.3人	増加 5.0%	増加 3.6%	511.0人	増加 11.1%	増加 8.3%
		横ばい 13.6%	横ばい 32.8%		横ばい 33.3%	横ばい 36.1%
		減少 77.3%	減少 58.9%		減少 52.8%	減少 47.2%
非正社員 (パート・臨時など 有期契約社員)	30.8人	増加 11.2%	増加 14.4%	76.5人	増加 33.3%	増加 19.4%
		横ばい 31.4%	横ばい 45.5%		横ばい 27.8%	横ばい 38.9%
		減少 33.9%	減少 33.3%		減少 25.0%	減少 22.2%
請負労働者 (生産業務)	146.9人	増加 47.1%	増加 37.4%	199.4人	増加 63.9%	増加 38.9%
		横ばい 15.7%	横ばい 29.9%		横ばい 16.7%	横ばい 30.6%
		減少 14.5%	減少 23.0%		減少 5.6%	減少 16.7%

出所：佐藤他〔2004:148,187〕から作成。

戸室注：「増加、横ばい、減少」のうち、割合が最も高いものに網かけを施した。

電機総研調査で見れば、平均で正社員数336.3名に対し、請負労働者数は既に146.9名に達している。これに比べると、その他の非正社員数は30.8名とわずかである。請負労働者数は全労働者数のうち大きな割合を占めている。しかも、「3年前からの変化」を見ると、両調査とも正社員数は減少している一方で、請負労働者の数は増加している。「3年後の予想」を見ても、この傾向は基本的に続くことが示されており、請負労働者の数が減少するとの予想は少数に留まる。

さらに佐和氏の主張では、「マニュアルさえ持っていけば、どこでも誰でもつくれるようなモノづくり」＝「マニュアル化された製造業」は、日本国内からなくなるはずであった。しか

し留意すべきは、そうした単純作業を担う請負労働者は、「マニュアル化されない製造業」＝「ハイテクノロジーに基づくモノづくり」の工場にこそ、より高い割合で存在するという事実である。

このことは、例えば、「請負労働者が働いているのは、ハイテク商品を扱う最新鋭工場が多い」（『朝日新聞』2006年7月31日）とか、「先端工場では、高度な専門性を備えた少数の正社員と、低賃金で働く単純労働者に二極化される傾向にある」（『東京新聞』2007年2月25日の請負労働を扱った記事）などの新聞報道によっても明らかである。

図表5は、新聞報道などによって正社員数と請負労働者数が判明した企業・工場のいくつかを列記したものである。液晶テレビ・プラズマテレビ・デジタルカメラなど、「ハイテク商品」を扱う最先端の企業・工場において、高い割合で請負労働者が活用されていることが分かる。つまり、国内の製造業の発展はその内部に多くの不熟練労働者を集積しながら進められているのであり、「ハイテクノロジーに基づくモノづくり」にとって、「どこでも誰でも作れるようなモノづくり」は不可欠な存在となっているのである。

以上、日本の製造業の将来を論じる通説は、現実とは異なっていることを見てきた。もちろん

図表5 主な企業・工場の請負労働者率

	企業名	備考	正社員	請負労働者	請負労働者率 (請負労働者／正社員＋請負労働者)
①	シャープの 三重県亀山工場	液晶テレビの最新鋭 生産拠点	2200名	1800名 (派遣労働者 700名含む)	45.0%
②	松下プラズマ ディスプレイ	松下と東レの合併に よるプラズマテレビ 製造会社	980名	約1800名	約64.7%
③	キャノングループ	キャノンの御手洗富士 夫会長は、当時、日本 経団連会長であった	約2万2000名	約2万2500名 (派遣労働者 約7500名含む)	約50.6%
④	大分キャノン	キャノン子会社でデ ジタルカメラの製造	約1000名	約4000名	80.0%
⑤	日亜化学	デジカメなどの液晶 部品の製造	3600名	1600名	30.8%
⑥	富士通ITプロダクツ (石川県かほく市)	サーバー生産	600名弱	500名強	約45.5%
⑦	ソニーEMCS	ソニーが生産部門を 分社化した企業	1万3000名	7000～ 1万2000名	35.0～48.0%
⑧	三洋電機の 大阪府貝塚工場	太陽電池工場	150名	210名	58.3%

出所) ①②『週刊東洋経済』2006年9月16日号

③④『朝日新聞』2006年7月31日(夕刊)

⑤『しんぶん赤旗(日曜版)』2006年11月19日

⑥⑦ 日経産業新聞[2005:25-26]

⑧『しんぶん赤旗』2007年3月28日

ん、昨今の世界金融危機の影響によって、2008年後半以降、日本経済も悪化し、それに伴い製造業は大規模な「派遣切り」を実行した。そこでは多数の派遣労働者や請負労働者が製造現場から放逐された。ただし、こうした事態は製造業が請負労働の活用を否定したことを意味するものでは決してなく、恐慌以前に請負労働者の活用を拡大してきたこと、そして請負労働者の活用は、まさにこうした恐慌に備えたものであったことを考えれば、景気が回復すれば、これまでと同様、あるいはそれ以上に請負労働を活用していくものと考えられることができる。

したがって、製造業は、それ自体として請負労働の活用を要望しているのであり、工業化社会からポスト工業化社会への移行に伴い単純作業は必然的に国内からなくなるという主張は現実と異なっている。現実には、同じハイテク企業内で熟練作業と不熟練作業が二極化しながら併存しているという姿が妥当なのである。

### 3-2-2 労働行政の対応

実際に請負労働に対する近年の労働行政の対応を追うと、請負労働の拡大を追認する動きが確認できる。

例えば、2003年6月に改定された労働者派遣法は、経済界が求めてきた製造業における派遣労働を合法とした（2004年3月から実施）。請負と称しながら実態は派遣労働という違法なケースが製造業で横行していただけに、実態を法律で追認させることは、今後さらに派遣労働を活用していく上でも、製造業界においては喫緊の課題だったと思われる。

ただし労働者派遣法は派遣制限期間を3年間としている（さらに製造業は2007年3月まで派遣制限期間が1年間であった）。そのために日本経団連は従来から派遣制限期間の緩和・撤廃を主張していた。

また、冒頭で紹介した『朝日新聞』（2006年7月31日）が偽装請負の横行を報じた直後の同年10月13日に、当時日本経団連会長であった御手洗富士夫キャノン会長は、経済財政諮問会議で以下のように発言し、請負法制の規制緩和を要望している。

「どんな工場に行っても、例えば何か突発的な事故があったり、難しいことがあったりすると、その現場で雇っている方が教えるというのは当たり前で自然の流れである。ところが今の勧告では、それは指揮命令という言葉の中に含まれるので、そういうことはできない。法律を遵守するのは当然だが、これでは請負法制に無理があり過ぎる。勧告にも無理があり過ぎる。これを是非もう一回見直してほしい。」

要するに、請負法制を緩和して請負労働者に発注企業が指揮命令できるようにすることと、労働者派遣法を改定して派遣制限期間の緩和・撤廃を経済界は要望している。いずれも偽装請



負のさらなる追認を目指すという意味で同じことである。

現在、日雇い派遣や「派遣切り」といった問題がマスメディアによって大きく報じられたことにより、派遣労働に対する国民の批判が高まっている。国会では、成立すれば初めて派遣労働を規制することになる労働者派遣法の改定案が継続審議中である（2010年9月19日現在）。このように、労働者派遣法を規制緩和して派遣制限期間の緩和・撤廃を実現することは現実には難しくなっている。

しかし請負法制の規制緩和については、「派遣切り」が深刻な問題となっていた最中（2009年3月31日）に、厚生労働省は請負法制の解釈を緩和させる見解を公表した（「「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」（37号告示）に関する疑義応答集」）。

この「応答集」で注目すべきは、発注会社の社員と請負労働者との混在作業を容認していることである。従来、適正な請負労働と偽装請負とを見分ける最も簡単な方法は、工場の中で、発注会社の社員と請負労働者とが混在して作業をしているか、していないかであった。混在して作業をしていれば偽装請負となる。

なぜなら、請負会社の要件とは、請け負った仕事を自社独自の手法で完成させることである。それにもかかわらず、発注会社の社員と混じり合って仕事をしているのであれば、発注会社からの指揮命令に、発注会社の社員と請負労働者とが一緒に従いながら仕事をしているのではないかと見なされたためである。

その混在作業について「応答集」は、「それだけをもって偽装請負と判断されるものではありません」と述べる。さらに、発注会社が自社の作業服を請負労働者に着用させることも容認している。

そして肝心の指揮命令についても、新しい製品を作ることになったり、新しい機械を導入することで、これまでの作業方法が変わった時は、発注企業が請負労働者に作業方法を教えることは「実習」もふくめて可能だという。

また請け負った仕事の遂行に必要な材料・資材を請負会社自らが用意せずに、発注会社が無償で提供したとしても問題ない。

このように、労働者派遣法の規制強化を求める声が高まり、製造業での派遣労働が大きく制限されようとしていた状況下で、請負法制の規制を緩和することによって、偽装請負が請負として合法化される流れが動き出したのである。日本経団連会長であった御手洗富士夫氏が当時要望した通りに労働行政は対応したと言ってよい。偽装請負の合法化に対する経済界の執念はまことに凄まじいものがある。

以上の経緯を考慮すれば、佐和隆光氏の議論のように、工業化社会からポスト工業化社会への移行によって日本の製造業から不熟練の単純作業が必然的にアジアに移転すると考えるのは早計であろう。日本企業の内部から請負労働を抑制する動機が生まれると考えるのは困難であ



り、労働運動や法的規制によって外部から請負労働を規制しない限り、請負労働の活用は将来も維持・拡大される恐れが強い。

#### 4 おわりに

近年の請負労働は、同じ「請負労働」という名称でありながら、従来のものと比べてその内容は大きく変化した。登録型の不安定な雇用形態、低賃金、そして不熟練労働などがその特徴である。偽装請負の横行を報じた『朝日新聞』（2006年7月31日）の記事に多くの反響が寄せられたのは、そうした深刻な労働の有り様が、多数の人々に強い衝撃を与えたからに他ならない。

日本の製造業の将来を展望する議論の多くは、請負労働のような不熟練労働は、いずれ国内からなくなる問題だとされている。しかし現実には、請負労働者は基本的に増大傾向にあり、ハイテク商品を扱う最新鋭工場において、請負労働者は多数活用されていた。日本経団連前会長も請負労働を活用しやすいものに変えてほしいと政府に要請し、労働行政もそのように対応した。このように、労働現場の実態や経済界・労働行政の動向を調べれば、通説とは異なり、請負労働の活用は将来も維持・拡大される恐れが強いと言うことが確認できる。

#### 注

注1 例えば労働法学者の川口〔1974:154〕は、請負労働者の法的地位に関するこれまでの学説を分類した後で次のように述べている。「このように学説は分かれているが、どの学説をとってみても、程度の差はあるにせよ、学説のとおりには労使の実務を評価しなければならないとすれば、その影響するところは極めて大きいものとなる。解釈の仕方いかんによっては、日本の各産業、とりわけ社外工を数多く使用している造船業などの雇用関係は、根底からゆすぶられることになるであろう」。

注2 近年における請負労働の特徴については、次のアンケート調査に負っている。白井〔2001〕、佐藤・木村〔2002〕、厚生労働省〔2002〕、佐藤他〔2003〕、佐藤他〔2004〕、佐藤他〔2005〕。

注3 2006年10月3日、厚生労働省大阪労働局はクリスタル・グループの中核企業コラボレートに対して、請負契約を装って実際は労働者派遣を行っていたとして、労働者派遣法に基づく事業停止命令と事業改善命令を出した（『朝日新聞』2006年10月4日）。翌月、クリスタル・グループは、同じく請負業を行うグッドウィル・グループによって買収された（『日本経済新聞』2006年11月18日）。なおクリスタル・グループ成長の軌跡については、風間〔2007:1章〕や朝日新聞特別報道チーム〔2007:3章〕を参照されたい。

注4 山本 [1966:236] は、端的に次のように述べている。「現在の装置工業における社外工とは、どのような性格の労働者であろうか。それは一口にいえば、親企業の関連中小企業労働者だといえることができる」。さらに造船業の社外工についても「その基本点は、前項（戸室注一装置工業の社外工）の場合と同様である」（239頁）。

また小林 [2001:199] は、「図8-3」にて、従来の請負労働者を正社員と同程度の長期雇用契約を結ぶ労働者に分類している。

注5 厚生労働省（2002）の「Ⅲ 請負労働者調査」の「表7. 雇用契約における雇用期間の定めの有無」の「一般の現場労働者」の回答結果「定められている」56.8%、「定められていない（定年までの雇用を含む）」41.4%、「不明」1.8%を参照。

なお厚生労働省（2002）の「Ⅲ 請負労働者調査」に使用された調査票は、佐藤他 [2004:資料5] によって確認できる。それを見ると、調査結果「表7」の実際の質問内容は「問2 現在の就業状況についてお答えください」として「（ア）現在の請負会社と結んでいる雇用契約に雇用期間は定められていますか」となっている。

しかし、請負労働者の中には雇用契約の更新が適切に行われていないケースが少なからずあると考える。例えば有期雇用契約を結んで働き始め、雇用契約期間が終了しても雇用契約の更新手続きが行われず、そのまま働き続けているといったケースである。そうした場合、上記の質問をされた請負労働者は実際には有期雇用であるにもかかわらず、雇用期間は「定められていない」と回答する可能性が考えられる。その点を考慮すれば、この回答結果はあくまで請負労働者の認識であって、実際には有期雇用で働く請負労働者の割合はさらに高いと思われる。

佐藤他 [2005:128] では、請負企業に対して、自社が雇用する請負労働者のうちで最も多くの人数が属する請負労働者のポジションと、彼らの雇用契約期間に定めがあるのかを尋ねている。それによると、ポジションでは当然のように「一般の請負スタッフ」が大部分（94.9%）を占め、雇用契約期間については有りが67.3%、無しが30.6%であった。

注6 なお、ポスト工業化社会のもう一つの側面とは「ソフトウェア産業が経済の中枢部に躍り出ること」

〔佐和1997:15〕だと述べている。ソフトウェア産業とは、「金融、情報、通信、医療、法務、教育、コンサルタントなど」〔佐和2003:84〕である。

## 〔参考文献〕

朝日新聞特別報道チーム [2007] 『偽装請負』朝日新書

市田忠義 [2006] 『偽装請負 利用大企業と政治の責任を問う』日本共産党中央委員会出版局

糸園辰雄 [1978] 『日本の社外工制度』ミネルヴァ書房

- 大槻奈巳 [2001] 「製造業における労働力の流動化」『女性労働研究』40号
- 風間直樹 [2007] 『雇用融解』東洋経済新報社
- 神奈川県労働部労政課 [1963] 『社外工の労働事情』神奈川県労働部労政課
- 川口実 [1974] 『労働法実務大系・15 特殊雇用関係』総合労働研究所
- 木村保茂 [1978] 「大手製鉄所社外工労働力の再編・陶冶」道又健治郎編『現代日本の鉄鋼労働問題』北海道大学図書刊行会
- 厚生労働省 [2002] 「第32回民間労働力需給制度部会（H14.10.4）提出資料」  
この資料と同じ資料は厚生労働省（2002）「労働力需給制度についてのアンケート調査」の「〔請負事業（製造業）関係〕」調査であり、下記アドレスから入手できる。  
(<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/enquete/index.html>) アクセス日：2010年9月20日
- 厚生労働省 [2007] 「平成18年賃金構造基本統計調査（全国）結果の概況 企業規模別に見た賃金」  
(<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z06/kekka1-4.html>) アクセス日：2010年9月20日
- 厚生労働省 [2009] 「「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」（37号告示）に関する疑義応答集」  
(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/dl/haken-shoukai03.pdf>) アクセス日：2010年9月20日
- 小林良暢 [2001] 「EMS時代の労働組合の雇用戦略」電機総研編『IT時代の雇用システム』日本評論社
- 小林良暢 [2006] 「偽装請負」を超えた雇用格差の解消を」『生活経済政策』11月号
- 佐藤博樹・木村琢磨 [2002] 『第1回構内請負企業の経営戦略と人事戦略に関する調査〈報告書〉』  
（SSJ Data Archive Research Paper Series 20）東京大学社会科学研究所
- 佐藤博樹・佐野嘉秀・木村琢磨 [2003] 『第1回生産現場における構内請負の活用に関する調査〈報告書〉』  
（SSJ Data Archive Research Paper Series 24）東京大学社会科学研究所
- 佐藤博樹・佐野嘉秀・藤本真・木村琢磨 [2004] 『生産現場における外部人材の活用と人材ビジネス（1）』  
（東京大学社会科学研究所人材ビジネス研究寄付研究部門 研究シリーズ No.1）東京大学社会科学研究所
- 佐藤博樹・佐野嘉秀・藤本真・木村琢磨・山路崇正 [2005] 『生産現場における外部人材の活用と人材ビジネス（2）』（東京大学社会科学研究所人材ビジネス研究寄付研究部門 研究シリーズ No.6）東京大学社会科学研究所
- 佐和隆光 [1997] 「日本経済をどうみるか―三つの転換点を経てポスト工業化社会へ」週刊ダイヤモンド  
編集部編『日本経済入門』ダイヤモンド社
- 佐和隆光 [2003] 『日本の「構造改革」』岩波新書
- 白井邦彦 [2001] 「今日の契約労働を巡る実態と問題点」鎌田耕一編『契約労働の研究』多賀出版
- 電機総研 [2003] 「連載 製造業務請負業の生成・発展過程と事業の概要（1）」『電機総研レポート』

284号

西川善清 [1973] 「今後における構内協力業に期待するもの」『日造協』9号

日経産業新聞 [2005] 編『はくと会社と“にっぽん再生”』日本経済新聞社

堀江英一 [1973] 「協力企業—巨大企業の生産構造（4）—」『経済論叢（京都大学）』111巻3号

山本潔 [1966] 「臨時工・社外工の配置」大河内一男・有泉亨・金子美雄・藻利重隆編『雇用と雇用政策  
現代労働問題講座第1巻』有斐閣

山本潔 [1967] 『日本労働市場の構造』東京大学出版会

# The Past, Present and Future of the Contract Labor in the Manufacturing Industry

Kensaku TOMURO

(Department of Law, Economics and Public Policy, Faculty of Literature and Social Sciences)

Recently, within the Japanese manufacturing industry, the number of using contract labor is increasing at factories. The Feature of the contract labor is different at present and at the period of high economic growth following World War II. This paper explores the differences between the past and the present.

The present contract laborers work in the electric machine industry and automobile industry. They are dispatched to a lot of factories. They do core work at production lines. They are non-skilled, temporary and lower wage laborers.

On the other hand, the past contract laborers worked in the steel industry and shipbuilding industry. They were dispatched to a few factories. They did supplementary work at production lines. They were skilled, lifetime and higher wage laborers.

In a word, working condition for the present contract laborers is inferior to the past. There is the accepted theory that the non-skilled laborers like the present contract laborers will be lost in post-industrial society. So, will the contract laborers be lost in Japan? This paper verifies that theory too. As a result, it is clarified that the contract laborers are increasing trend, and that the labor administration advances the development of legal systems to increase the contract laborers.